

## Relationship between Provision of Welfare Facilities and Performance of Health Care Workers: A Particular Perspective to the Motivational Role of Health Insurance

Zeynab Farahmandfar <sup>1</sup>, Kamran Hajinabi <sup>1</sup>, Afsoon Aeenparast <sup>2,\*</sup>

<sup>1</sup> Department of Health Services Administration, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

<sup>2</sup> Health Metrics Research Center, Iranian Institute for Health Sciences Research, ACECR, Tehran, Iran

\* **Corresponding Author:** Afsoon Aeenparast, Health Metrics Research Center, Iranian Institute for Health Sciences Research, ACECR, Tehran, Iran. E-mail: aaeenparast@ihsr.ac.ir

**Received:** 18 May 2018

**Revised:** 20 Jul 2018

**Accepted:** 14 Sep 2018

**Online Published:** 20 Nov 2018

### Abstract

**Introduction:** The performance of employees has an important role in productivity of organizations. The performance of employees is affected by a wide range of individual and organizational factors. Recognition of the effective factors has an important role in improving the performance of employees. The aim of this study was investigating the relationship between provision of welfare facilities and performance of health care network of Rey City.

**Methods:** This was a cross-sectional study. The study population were employees of Rey health network. All the population were selected for the study. 100 employees were studied. The data collection tool was a researcher made questionnaire. The questionnaire contained three main components: demographic questions, performance investigation questions and welfare facilities question. The questionnaire validity and reliability was tested and confirmed. The data of this study were analyzed using SPSS statistical software.

**Results:** The results of the current study showed that there is no significant difference in employees' performance between sexuality, different age groups, education, marriage, employment condition, work experience, and job position. Investigating the relationship between the performance of employees and provision of welfare facilities including health insurance, cultural and sport facilities, transportation facilities, tourism facilities, and welfare benefits showed that there is a significant relationship ( $P < 0.05$ ).

**Conclusions:** The results of the study depicted that the performance of employees is not influenced by factors such as population and income level of the participants. However, provision of welfare facilities can be effective on employees' performance improvement. However, in order to gain the maximum performance of the employees, it is necessary to consider welfare matters so that they work with higher motivation in order to improve the health condition of the community.

**Keywords:** Welfare Facilities Provision, Employees Performance, Health Care Network

### Citation:

Farahmandfar Z, Hajinabi K, Aeenparast A. Relationship between provision of welfare facilities and performance of health care workers of rey health network in 2017. *Iran J Health Insur.* 2018;1(3):105-110.

## ارایه خدمات رفاهی به کارکنان چه ارتباطی با عملکرد آنان دارد؟ نگرشی خاص به نقش انگیزشی بیمه‌های درمانی

زینب فرهمندفر<sup>۱</sup>، کامران حاجی‌نبی<sup>۱</sup>، افسون آیین‌پرست<sup>۲\*</sup>

<sup>۱</sup> گروه مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

<sup>۲</sup> مرکز تحقیقات سنجش سلامت، پژوهشکده علوم بهداشتی جهاد دانشگاهی، تهران، ایران

\* نویسنده مسئول: افسون آیین‌پرست، مرکز تحقیقات سنجش سلامت، پژوهشکده علوم بهداشتی جهاد دانشگاهی، تهران، ایران. ایمیل: aaeenparast@ihsr.ac.ir

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۳۹۷/۰۸/۲۹

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۶/۲۳

تاریخ تصحیح: ۱۳۹۷/۰۴/۲۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۷/۰۲/۲۸

### چکیده

**مقدمه:** عملکرد کارکنان نقش مهمی در بهره‌وری سازمان‌ها دارد. عملکرد کارکنان تحت تأثیر حوزه گسترده‌ای از عوامل فردی و سازمانی قرار دارد. یکی از عوامل مؤثر بر عملکرد، خدمات رفاهی هر سازمان است که با افزایش انگیزه کارکنان نقش مهمی در بهبود عملکرد آنان دارد. خدمات رفاهی ارائه شده به کارکنان حیطه گسترده‌ای دارد که اثرات متفاوتی بر انگیزش کارکنان دارند. شناخت ابعاد خدمات رفاهی که در افزایش عملکرد مؤثر است، نقش مهمی در ارتقاء عملکرد کارکنان خواهد داشت.

**روش بررسی:** در مطالعه حاضر که به صورت توصیفی-تحلیلی و مقطعی انجام گرفت، کلیه کارکنان شبکه بهداشتی و درمانی شهری شامل دو گروه درمانی (پزشک، دندانپزشک، پرستار، کارشناس تغذیه و مامایی) و اداری (کاردان و کارشناسان بهداشتی، آزمایشگاه، پذیرش و خدمات) به روش سرشماری مورد بررسی قرار گرفتند. تعداد کل کارکنان ۱۰۰ نفر بودند که به طور کامل در مطالعه شرکت داده شدند. پرسشنامه در برگزیده سه جزء اصلی بود. جزء اول شامل سوالات دموگرافیک بود. جزء دوم شامل سوالات سنجش عملکرد و جزء سوم شامل سوالات وضعیت خدمات رفاهی بود. پاسخ سوالات در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از گزینه بسیار زیاد تا بسیار کم دسته‌بندی شده بود. جزء سوم شش خدمت رفاهی اصلی شامل بیمه خدمات درمانی، کمک هزینه، تسهیلات فرهنگی، تسهیلات ورزشی، تسهیلات گردشگری و ایاب و ذهاب مورد بررسی قرار گرفت. پرسشنامه‌ها پس از استانداردسازی، مورد استفاده قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری SPSS مورد تحلیل قرار گرفت.

**یافته‌ها:** ۵۲ درصد از کارکنان مورد مطالعه مرد و ۴۸ درصد آنان زن بودند. بیشتر پاسخگویان (۴۱ درصد) در گروه سنی ۴۰-۵۰ سال قرار داشتند. نتایج پژوهش نشان داد که بین عملکرد کارکنان در گروه‌های مختلف جنسی، سنی، تحصیلی، تاهل، درآمد، وضعیت استخدامی، سابقه کار و پست سازمانی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. بررسی ارتباط عملکرد کارکنان با مولفه خدمات رفاهی شامل کمک هزینه، تسهیلات فرهنگی ورزشی، تسهیلات گردشگری و ایاب و ذهاب نشان دهنده وجود ارتباط معنی‌دار بین این متغیرها بود ( $P < 0/05$ ). در این خصوص ارتباط عملکرد کارکنان با بیمه خدمات درمانی در آنالیز رگرسیون چند متغیره تأیید نشد.

**نتیجه‌گیری:** نتایج مطالعه نشان داد که عملکرد کارکنان تحت تأثیر متغیرهای جمعیتی و سطح درآمد افراد قرار ندارد. با این حال ارایه برخی از تسهیلات رفاهی می‌تواند در ارتقای عملکرد کارکنان مؤثر باشد. در این زمینه بیمه خدمات درمانی با سایر تسهیلات رفاهی اندکی تفاوت داشت. به نظر می‌رسد بیمه خدمات درمانی در این مطالعه در سطحی پایهای اثر بر عملکرد کارکنان مؤثر است. و پیش از آنکه یک عامل انگیزشی باشد یک عامل مهم در پذیرش و ابقای شغل است.

**واژگان کلیدی:** تسهیلات رفاهی، عملکرد کارکنان، شبکه بهداشت و درمان، بیمه درمانی

### مقدمه

آوردن امکانات رفاهی برای کارکنان است [۴، ۵]. در بسیاری از کشورها قوانین و مقررات استخدامی، کارفرمایان را موظف ساخته است تا نسبت به برقراری حداقل شرایط ایمنی، رفاه و امنیت اقتصادی برای کارکنان خود اقدام کنند. اقدامات رفاهی در این خصوص، نه به لحاظ قانونی، بلکه به عنوان فلسفه جذب و نگهداری پرسنل کارآمد قابل توجه است. مجموعه امور رفاهی به عنوان بخشی از خدمات پرسنلی از جمله مسئولیت‌های اجتماعی سازمان است. این خدمات در جهت شکل‌دهی هویت سازمانی، ایجاد احساس عدالت سازمانی، رفع انتظارات شغلی کارکنان و افزایش سطح انگیزه شغلی آنان عرضه می‌شود [۶]. طبق نظریه هرزبرگ، خدمات رفاهی در دو سطح قابل تقسیم‌بندی هستند. عوامل بهداشتی و عوامل انگیزشی. عوامل بهداشتی عواملی هستند که

امروزه سازمان‌هایی که در فضای رقابتی کنونی فعالیت می‌کنند، مزیت رقابتی خود را استفاده بهینه و کارآ از منابع انسانی می‌پندارند. افزایش بهره‌وری سازمان‌ها و توسعه روزافزون آنها، مستلزم رشد و بهره‌وری کارکنان و نیز تقویت نیروی انگیزش آنان می‌باشد. به عبارت دیگر بهبود عملکرد سازمان در گرو بهبود عملکرد کارکنان است. برخی اندیشمندان دانش مدیریت، از انگیزش به عنوان موتور محرک یا نیروی پیش‌برنده انسان، یاد کرده‌اند [۱-۳]. در قرن اخیر نقش و اهمیت نیروی انسانی در توسعه پایدار هر جامعه‌ای اهمیت ویژه‌ای یافته است. نیروی انسانی کارآمد پربهترین و ارزنده‌ترین دارایی هر کشور است. تلاش در جهت بهبود عملکرد کارکنان نقش مهمی در ارتقا بهره‌وری سازمان‌ها خواهد داشت. یکی از راهکارهای انگیزش و ارتقای عملکرد نیروی انسانی فراهم

عدم توجه به آنها موجب ترک خدمت می‌شود و از ضرورات اولیه برای پذیرش شغل به حساب می‌آید. عوامل انگیزشی در درجه دوم قرار دارد و ارائه این خدمات موجب افزایش انگیزه و بهبود عملکرد کارکنان می‌شود [۷، ۸].

نتایج مطالعات نشان داده است که فراهم کردن تسهیلات رفاهی برای کارمندان موجب افزایش کیفیت کاری آنها می‌شود. به عبارت دیگر وجود امکانات رفاهی شامل اتاق و شرایط کاری ایده‌آل، امکانات ورزشی مثل سالن‌های ورزشی و نظارت بر کارکنان برای استفاده از این امکانات، مسافرت، صندوق‌های پس‌انداز و بازنشستگی، بیمه و غیره موجب بهبود عملکرد کارکنان می‌شود [۹]. در مطالعه دیگری که در خصوص ارتباط ارائه تسهیلات رفاهی و مسئولیت‌پذیری کارکنان در مراکز بهداشتی و درمانی انجام گرفت نشان داد، ارائه تسهیلات اعتباری با مسئولیت‌پذیری کارکنان شبکه بهداشت ارتباط دارد. بطوری که کیفیت نامطلوب موجب کاهش مسئولیت‌پذیری و انگیزه پایین نیروی انسانی می‌شود [۱]. حوزه سلامت یکی از پرچالش‌ترین حوزه‌های خدماتی است زیرا از یک سو عملکرد این نظام با سلامت و جان افراد سر و کار دارد و از سوی دیگر با رشد تکنولوژی و تقاضاها با کمبود منابع مواجه است. بدیهی است استفاده بهینه از منابع موجود در این حوزه نقش مهمی در افزایش کارایی و بهره‌وری این سیستم خواهد داشت. در این خصوص به نظر می‌رسد شبکه‌های بهداشتی که اولین سطح تماس نظام سلامت با گیرندگان خدمات هستند نقش مهمی در بازدهی کل سیستم خواهند داشت. با توجه به اینکه تاکنون پژوهشی مبتنی بر ارائه تسهیلات رفاهی با عملکرد کارکنان شبکه بهداشت و درمان انجام نگرفته است، در این مطالعه تلاش شد زمینه ارتقا عملکرد و بهره‌وری نیروی انسانی فعال در حوزه سلامت با توجه به سطح خدمات رفاهی و تأمین نیازهای روانی نیروی کار فراهم شود. لذا به نظر می‌رسد مطالعه‌ای به جهت روشن ساختن تأثیر تسهیلات رفاهی بر عملکرد کارکنان شبکه بهداشت و درمان ضروری باشد [۱۰].

## روش بررسی

در این مطالعه که به روش توصیفی-تحلیلی و مقطعی انجام گرفت، کارکنان شبکه بهداشتی و درمانی شهری شامل دو گروه درمانی (پزشک، دندانپزشک، پرستار، کارشناس تغذیه و مامایی) و اداری (کاردان و کارشناس بهداشتی، آزمایشگاه، پذیرش و خدمات) مورد بررسی قرار گرفتند. با توجه به محدود بودن تعداد جامعه مورد مطالعه از بین کارکنان نمونه‌گیری صورت نگرفت. افراد با آگاهی از اهداف مطالعه و با رضایت در مطالعه وارد شدند. در مجموع ۱۰۰ پرسشنامه به طور کامل تکمیل گردید که مورد بررسی قرار گرفت. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته‌ای بود که ساختار اصلی آن بر اساس اهداف مطالعه و مستندات علمی مورد بررسی طراحی گردید. پرسشنامه در برگیرنده سه جزء اصلی بود. جزء اول شامل سوالات دموگرافیک بود. جزء دوم شامل سوالات سنجش عملکرد و جزء سوم شامل سوالات وضعیت خدمات رفاهی بود. پاسخ سوالات در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت از گزینه بسیار زیاد تا بسیار کم دسته‌بندی شده بود. جزء سوم شش خدمت رفاهی اصلی شامل بیمه خدمات درمانی، کمک هزینه، تسهیلات فرهنگی، تسهیلات ورزشی، تسهیلات گردشگری و ایاب و ذهاب مورد بررسی قرار گرفت. پرسشنامه از نظر روایی و پایایی مورد

بررسی قرار گرفت و تأیید شد. روایی محتوای پرسشنامه با استناد به مستندات علمی و نظر صاحب‌نظران مدیریت سلامت مورد بررسی قرار گرفت و تأیید گردید که سوالات به خوبی موضوع مورد بررسی را می‌سنجند. به منظور بررسی روایی ظاهری سوالات پرسشنامه در اختیار تعدادی از صاحب‌نظران و جمعیت مورد هدف قرار داد شد تا ضمن پاسخگویی به سوالات، ابهامات موجود در سوالات را مشخص نمایند. برای سنجش پایایی پرسشنامه نیز از روش آلفای کرونباخ استفاده شد به این صورت که تعداد ۲۰ پرسشنامه در بین کارکنان دامنه مکانی پژوهش توزیع شد و که ضریب پایایی آلفای کرونباخ برای پرسشنامه ۰/۸۲ محاسبه گردید. پرسشنامه به صورت خود ایفا طراحی شده بود. بر این اساس پرسشنامه بین کارکنان توزیع گردید و پس از تکمیل جمع‌آوری شد. با این حال پرسشگر در موارد ضروری پاسخگوی سوالات تکمیل‌کنندگان پرسشنامه بود. داده‌های مطالعه با استفاده از نرم افزار SPSS و ویرایش ۲۲ مورد آنالیز قرار گرفت. در این مطالعه علاوه بر استفاده از آماره‌های توصیفی از آزمون‌های تحلیلی شامل T-test، ANOVA و رگرسیون چند گانه نیز استفاده گردید.

## یافته‌ها

در بین نمونه مورد مطالعه، ۵۲ درصد مرد و ۴۸ درصد زن بودند. بیشتر نمونه‌ها در گروه سنی ۴۰-۵۰ سال (۴۱ درصد) قرار داشتند و متاهل بودند (۶۷ درصد). از نظر وضعیت تحصیل اکثر افراد (۶۰ درصد) دارای تحصیلات لیسانس بودند. ۴۸ درصد پاسخگویان درآمدی بین ۱-۲ میلیون داشتند و ۴۶ درصد آنان در استخدام رسمی ۴۶ سازمان بودند. ۴۳ درصد کارکنان دارای سابقه خدمت ۱۱ تا ۲۰ سال و ۵۸ درصد آنان شاغل در پست‌های کارشناسی بودند. کلیه شاغلین تحت پوشش بیمه خدمات درمانی قرار داشتند (جدول ۱).

نتایج پژوهش نشان داد که عملکرد کارکنان در گروه‌های مختلف از نظر جنسیت، گروه‌های مختلف سنی، تحصیلی، تاهل، وضعیت استخدامی، سابقه کاری و پست سازمانی تفاوت معنی‌دار وجود ندارد (جدول ۱). بررسی وضعیت خدمات رفاهی نشان داد که میانگین امتیاز متغیرها در حوزه خدمات درمانی بیشترین امتیاز و در حوزه خدمات ورزشی کمترین امتیاز را به خود اختصاص داده بود (جدول ۲).

نتایج رگرسیون لجستیک برای بررسی تأثیر متغیرهای خدمات رفاهی بر روی عملکرد کارکنان نشان داد به جز متغیر بیمه خدمات درمانی سایر متغیرها بر عملکرد کارکنان تأثیر دارند ( $P < 0/05$ ) (جدول ۳).

## بحث

عملکرد کارکنان در یک سازمان در شرایط کنونی نقش مهمی در اعتلای سازمان ایفا می‌کند. عوامل متعددی در عملکرد کارکنان مؤثر است که برخی از آنان به ماهیت شخصیتی کارکنان، برخی از آنان به نوع و ویژگی‌های شغلی و برخی از آنان به ویژگی‌های سازمانی اشاره دارد. در بین ویژگی‌های سازمانی و خدمات رفاهی نقش مهمی در انگیزش و عملکرد کارکنان ایفا می‌کند [۲، ۵]. نتایج مطالعه نشان داد که خدمات رفاهی می‌تواند به عنوان یک متغیر مؤثر بر عملکرد کارکنان به شمار آید. در این راستا در مطالعه‌ای که توسط صافی در حوزه‌های ستادی دانشگاه علوم پزشکی تهران انجام شده است بیان گردید که میان نیازهای رفاهی کارکنان و رضایتمندی شغلی آنان ارتباط

وجود در مطالعه دیگری مشخص شد کارکنان راضی‌الزاماً بیشترین تولید و کارکنان ناراضی ضعیف‌ترین عملکرد را ندارند به عبارت دیگر رضایت کارکنان تنها عامل مؤثر بر بازده کاری آنان نیست [۱۳].

معناداری مشاهده گردید که با نتیجه مطالعه حاضر مطابقت دارد [۳] رائجی در پژوهش خود عنوان کرد که یکی از علل بروز بی‌تفاوتی کارکنان بی‌توجهی به مسائل رفاهی آنان می‌باشد [۱۰]. نتایج پژوهش حاضر با یافته‌های تحقیقات اورکر و همکاران [۷]، پررا و همکاران [۱۱]، ربویچاندارا و همکاران [۱۲] همسو می‌باشد. با این

جدول ۱: فراوانی متغیرهای جمعیتی در نمونه مورد مطالعه و ارتباط عملکرد با این متغیرها (n = ۱۰۰)

متغیر جمعیتی	تعداد	درصد فراوانی	آماره آزمون	سطح معنی‌داری
سن			۱/۲۴۳	۰/۲۹۸
کمتر از ۳۰ سال	۹	۹/۰		
۳۰ تا ۴۰ سال	۳۸	۳۸/۰		
۴۰ تا ۵۰ سال	۴۱	۴۱/۰		
بالای ۵۰ سال	۱۲	۱۲/۰		
جنسیت			-۱/۸۳۹	۰/۶۶۲
مرد	۵۲	۵۲/۰		
زن	۴۸	۴۸/۰		
تاهل			-۱/۴۸۳	۰/۴۲۲
مجرد	۳۱	۳۱/۰		
متاهل	۶۷	۶۷/۰		
متارکه کرده	۲	۲/۰		
تحصیلات			۲/۱۶۳	۰/۰۹۷
زیر دیپلم	۱	۱/۰		
دیپلم	۱۵	۱۵/۰		
فوق دیپلم	۷	۷/۰		
لیسانس	۶۰	۶۰/۰		
فوق لیسانس و بالاتر	۱۷	۱۷/۰		
سابقه خدمت			-۰/۴۷۳	۰/۷۵۲
کمتر از ۲ سال	۱۴	۱۴/۰		
۲ تا ۱۰ سال	۳۷	۳۷/۰		
۱۱ تا ۲۰ سال	۴۳	۴۳/۰		
۲۱ تا ۳۰ سال	۵	۵/۰		
بالای ۳۰ سال	۱	۱/۰		
وضعیت استخدام			۱/۸۲۰	۰/۱۴۹
رسمی	۴۶	۴۶/۰		
پیمانی	۱۸	۱۸/۰		
قراردادی	۲۹	۲۹/۰		
سایر	۷	۷/۰		
پست سازمانی			۲/۴۴۰	۰/۱۲۰
کاردان	۱۹	۱۹/۰		
کارشناس	۵۸	۵۸/۰		
کارشناس مسول	۱۸	۱۸/۰		
معاون و رئیس شبکه	۵	۵/۰		

جدول ۲: میانگین وضعیت ارائه خدمات رفاهی از نظر کارکنان مورد مطالعه به تفکیک انواع خدمات رفاهی

انحراف استاندارد	میانگین	حداکثر	حداقل	تعداد	
۰/۵۹	۳/۲۹	۴/۶۷	۱/۰۰	۱۰۰/۰۰	بیمه خدمات درمانی
۰/۶۴	۳/۱۵	۴/۵۰	۱/۰۰	۱۰۰/۰۰	کمک هزینه
۰/۷۴	۲/۹۶	۴/۰۰	۱/۰۰	۱۰۰/۰۰	تسهیلات فرهنگی
۰/۹۵	۲/۸۶	۴/۶۷	۱/۰۰	۱۰۰/۰۰	تسهیلات ورزشی
۰/۸۶	۲/۸۷	۴/۰۰	۱/۰۰	۱۰۰/۰۰	تسهیلات گردشگری
۰/۷۴	۲/۹۵	۴/۰۰	۱/۰۰	۱۰۰/۰۰	ایاب و ذهاب
۰/۵۰	۳/۰۵	۴/۰۸	۱/۰۰	۱۰۰/۰۰	رضایت از خدمات رفاهی
۰/۵۲	۳/۹۹	۴/۹۶	۲/۴۸	۱۰۰/۰۰	عملکرد

جدول ۳: تحلیل رگرسیون لجستیک در خصوص تأثیر خدمات رفاهی بر عملکرد کارکنان مورد مطالعه

تأثیر هر متغیر مستقل از تأثیر دیگر متغیرها		
سطح معنی‌داری	درجه آزادی	امتیاز
۰/۱۳۷	۱	۲/۲۱
۰/۰۱۳	۱	۶/۱۶
۰/۰۰۲	۱	۹/۵۸
۰/۰۰۳	۱	۸/۸۱
۰/۰۵۵	۱	۳/۶۷
۰/۰۰۱	۱	۱۰/۶۴
۰/۰۱۰	۷	۱۸/۵۴

دیدگاه کارکنان وجود بیمه خدمات درمانی مانند حقوق و دستمزد از پایه‌ای‌ترین نیازهای کارکنان محسوب می‌شود و سطح تأثیر آن با سایر خدمات رفاهی همچون تسهیلات ورزشی و فرهنگی متفاوت است. بدیهی است که دسته‌بندی خدمات رفاهی و توجه به ارائه این خدمات به ترتیب اولویت کلید بهبود انگیزه و ابقای کارکنان در سازمان است. این مساله در شرایطی که سازمان‌ها با محدودیت منابع مواجه هستند، نقش مهمی در اولویت دادن به خدمات رفاهی پایه‌ای‌تر مانند بیمه خدمات درمانی می‌شود که نقش بهداشتی آن بر نقش انگیزشی‌اش برتری دارد. این امر موجب می‌شود محدودیت منابع سازمان موجب شود تمایل کارکنان برای ادامه اشتغال در سازمان افزایش یابد و سازمان در معرض هزینه‌های غیر قابل جبران ترک کار و از دست دادن نیروی کار با تجربه که یکی از ارزشمندترین دارایی‌های سازمان است نشود.

### سپاسگزاری

این مقاله بر اساس نتایج پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران در رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی تدوین شده است. نویسندگان بر خود لازم می‌دانند ضمن تشکر از کارکنان معاونت پژوهشی دانشکده پزشکی، واحد علوم و تحقیقات تهران دانشگاه آزاد اسلامی، از معاونت بهداشتی دانشگاه علوم پزشکی تهران و کارکنان شبکه بهداشت و درمان شهر ری که نقش مهمی در پیشبرد این مطالعه داشتند سپاسگزاری نمایند. کد اخلاق: IR,IAU.SRB.REC.1397.011

نصیری پور و همکاران در مطالعه‌ای که با هدف تعیین رابطه ارائه تسهیلات رفاهی با مسئولیت‌پذیری کارکنان انجام دادند به این نتیجه رسیدند که بین این دو متغیر ارتباط وجود ندارند. در توجیه این یافته می‌توان گفت که انسان‌ها بسته به شرایط کاری و زندگی خاص خود ترجیحات متفاوتی دارند [۲]. کاظمی نیا نیز در تحقیق خود رابطه معنی‌داری بین رضایت شغلی و عملکرد شغلی پرستاران بیمارستان‌های استان چهارمحال بختیاری مشاهده نکرد [۱۴].

### نتیجه‌گیری

در این مطالعه ۶ نوع خدمت رفاهی مورد بررسی قرار گرفت که عبارت بودند از: بیمه خدمات درمانی، کمک هزینه، تسهیلات فرهنگی، تسهیلات ورزشی، تسهیلات گردشگری و ایاب و ذهاب. بررسی‌های اولیه نشان داد که وضعیت بیمه خدمات درمانی از دید کارکنان بالاترین امتیاز و وضعیت ایاب و ذهاب کمترین امتیاز را به خود اختصاص داده بود. این نکته توجه دانشگاه به ارائه خدمات جامع و به موقع بیمه خدمات درمانی به کارکنان را تأیید می‌کند. بررسی همزمان تأثیر متغیرهای رفاهی بر عملکرد و رضایت کارکنان نشان داد که همه متغیرهای مورد بررسی به جز بیمه خدمات درمانی می‌تواند بر سطح رضایت افراد مؤثر باشد. این یافته اهمیت توجه به شرایط بیمه کارکنان را نشان می‌دهد. بر اساس این یافته‌ها می‌توان ادعا کرد که بیمه خدمات درمانی یکی از ضروریات پذیرش شغل از سوی شاغل محسوب می‌شود و ارائه آن موجب افزایش رضایت نمی‌شود با این حال عدم ارائه آن موجب نارضایتی و ترک کار توسط شاغلین می‌شود. به عبارت دیگر از

### References

- Alipour M, Ahmadi N, Sajjadi F, Sari M. [Job Satisfaction Among Employees of Azna District Health Network, 2009]. J Rafsanjan Univ Med Sci 2013;12(7):505-18.
- Nasiripour A, Tabibi S, Habibi M. [Relationships between Welfare Facilities and Staff's Sense of Responsibility in Noor District Health Centers]. J Health. 2012;3(3):28-37.
- Safi M-H, Torkaman-Nejad S, Arshi S. [Job satisfaction and its influencing factors among Shomal health center of Tehran personnel in 2014]. Commun Health. 2016;2(1):64-71.
- WHO. WHO framework for health system performance assessment. GEP Discussion Paper No. 6. Geneva: World Health Organization; 1999.
- Sharma J, Dhar RL. Factors influencing job performance of nursing staff. Pers Rev 2016;45(1):161-82. doi: 10.1108/pr-01-2014-0007
- Zaboli R, Delgoshaei B, Haghani H. [Assessing the Performance Appraisal System at General Hospitals Affiliated with Iran University of Medical Sciences, 2004-2005]. J Health Adm 2005;8(21):117-22.
- Okereke CI, Daniel A. Staff welfare and productivity in Patani local government council, Delta State Nigeria. J Econ Int Fin 2010;2(12):313-20.
- Robbinz S. [Organizational behavior]. Tehran: Culture Research Bureau; 2014
- Habib S, Shirazi M. Job satisfaction and mental health among the employees of a general hospital. Iran J Psychiatry Clin Psychol. 2003;8(4):64-73.
- Judge TA, Thoresen CJ, Bono JE, Patton GK. The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review. Psychol Bull. 2001;127(3):376-407. pmid: 11393302
- Zarandi M, Mokhtari Dinani A, Nazarian Madavani M. Relationship between Quality of Work Life and Perceived Organizational Performance in Youth and Sports Ministry Staff. J Hum Resour Manage Sport. 2016;3(205-219).
- Pereira VE, Fontinha R, Budhwar P, Arora B. Human resource management and performance at the Indian Railways. Journal of Organizational Change Management. 2018;31(1):47-61. doi: 10.1108/jocm-04-2017-0157

13. Ravichandran M, Divya Raja S. An Overview on Employee Welfare Measures and Its Impact at National Insurance Company. *Int J Sci Res Sci Technol*. 2017;3(4):261-9.
14. Kazemian A, Nooriyan K, Parvin K. Survey the relationship between job satisfaction and job performance of nurses in ChaharMahal Bakhtiari. *J Nurs Midwifery Guilan*. 2005;15(54):39-44.